

RNVC

**Beroepscompetentieprofiel
Casemanager**

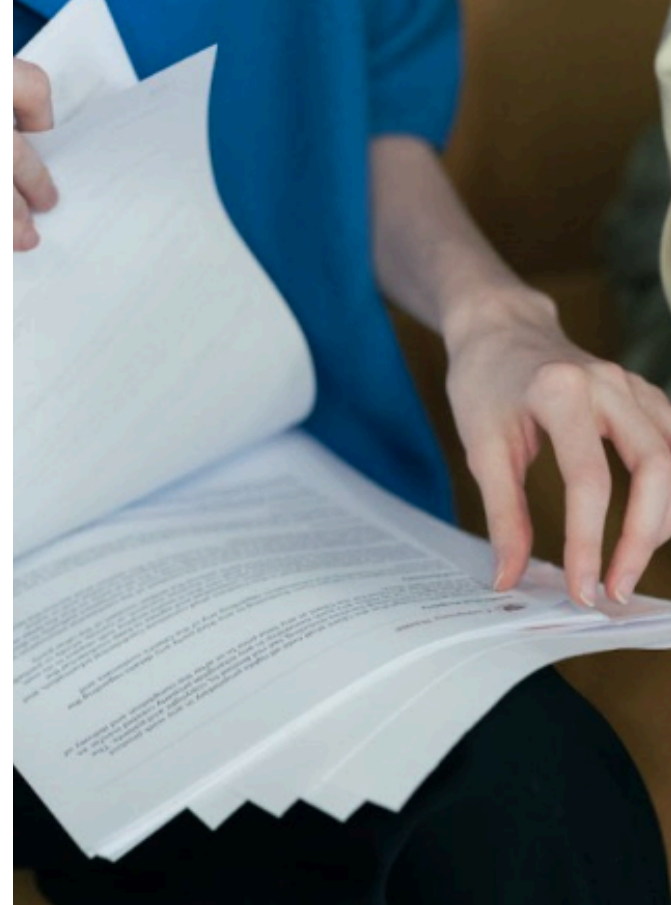


Inhoudsopgave

03 Voorwoord

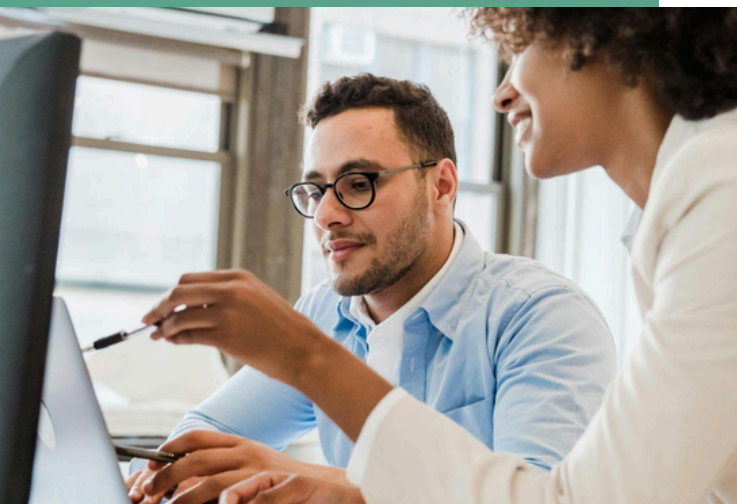
04 Het speelveld van de casemanager

05 Professionele identiteit



06 Competentiegebieden

1. Vakinhoudelijk Handelen & Wettelijke Kaders
2. Communicatie & Gespreksvoering
3. Samenwerken & Verbinden
4. Regie & Organisatie van het Werk
5. Analyse, Besluitvaardigheid & Advisering
6. Ethiek, Integriteit & Professionaliteit



Al meer dan twintig jaar bewijst de casemanager zijn waarde als onmisbare schakel binnen de sociale zekerheid. In deze periode heeft het vak zich ontwikkeld van een rol gericht op procesbewaking naar een volwaardig professioneel domein, waarin regie, advisering en verbinding centraal staan.

De casemanager opereert in het hart van een complex speelveld waarin de belangen van mens, organisatie en wetgeving samenkomen. In die dynamiek vervult de casemanager een unieke rol: als enige professional die structureel naast zowel de medewerker als de leidinggevende staat en daarmee de vertaalslag maakt tussen beleid en praktijk.

Het beroepscompetentieprofiel van de casemanager vormt al geruime tijd het fundament onder deze professionele ontwikkeling. Met deze actualisatie versterkt de RNVC dit fundament en brengt zij het profiel in lijn met de actuele ontwikkelingen in het vak en het werkveld. Deze geactualiseerde versie is vastgesteld tijdens de voorjaars-ALV van 10 maart 2026 en weerspiegelt de eisen die vandaag de dag aan de casemanager worden gesteld.

Dit profiel maakt concreet wat van de casemanager verwacht mag worden en welke standaard de beroepsgroep stelt.

De kracht van de casemanager ligt in het verbinden van belangen, het creëren van beweging in complexe situaties en het realiseren van duurzame oplossingen. Dit vraagt om vakmanschap, analytisch vermogen, communicatieve kracht en een stevige professionele onafhankelijkheid.

Dit beroepscompetentieprofiel is geen eindpunt, maar een fundament voor verdere ontwikkeling. Het werkveld blijft continu in beweging onder invloed van maatschappelijke ontwikkelingen, wetgeving en technologische innovatie. Dat vraagt van casemanagers dat zij zich blijven ontwikkelen en hun vakmanschap actief onderhouden.

Met dit profiel onderstreept de RNVC haar rol als normerende beroepsvereniging. Wij maken zichtbaar waar het vak voor staat, welke kwaliteit verwacht mag worden en welke standaard wij als beroepsgroep hanteren.

Daarmee is dit profiel niet alleen een beschrijving van het vak, maar een duidelijke positionering: casemanagement is een volwassen, professioneel en essentieel vakgebied binnen de sociale zekerheid — en dat vraagt om heldere normen, continue ontwikkeling en stevige verankering in het werkveld.

Namens het bestuur van de RNVC,

Renate Kort
Voorzitter

Het speelveld van de casemanager

De casemanager opereert in het hart van een dynamisch en veelzijdig speelveld waarin de belangen van de mens, de organisatie en de wetgeving samenkomen. Dit speelveld strekt zich uit van de interne werkvloer tot het brede externe werkveld van de sociale zekerheid.

De casemanager opereert in het hart van de organisatie en vormt de cruciale verbinding binnen de strategische driehoek: Management, HR en de Casemanager zelf. Waar het Management stuurt op continuïteit en HR de beleidskaders bewaakt, is de casemanager de regisseur die deze elementen weet te verbinden met de dagelijkse praktijk van preventie, verzuim en inzetbaarheid.

Binnen dit speelveld neemt de casemanager een unieke positie in: het is de enige discipline binnen de sociale zekerheid die in de dagelijkse gang van zaken direct naast de leidinggevende en de medewerker staat. Terwijl andere professionals op afstand adviseren over een dossier, fungeert de casemanager als de operationele rechterhand die de medewerker, de leidinggevende en het management vanuit professionele onafhankelijkheid coacht bij zowel individuele als organisatie brede verzuimvraagstukken.

In dit dynamische speelveld is de casemanager niet slechts een uitvoerder, maar de verbindende schakel die toegankelijk is voor leidinggevendenden om de optimale wisselwerking tussen arbeid en gezondheid te realiseren. Heldere taakverdeling binnen deze driehoek voorkomt misverstanden en onnodige vertragingen, waarbij de casemanager steeds de regie voert vanuit een professioneel onafhankelijke positie.

Het speelveld van de casemanager beperkt zich niet tot de muren van de eigen organisatie. De casemanager fungeert als de verbindende schakel met diverse externe domeinen en stakeholders. In dit bredere speelveld onderhoudt de casemanager actieve relaties met externe partijen zoals het UWV, verzekeraars en interventiepartijen (providers) en andere professionals binnen de sociale zekerheid.

De toegevoegde waarde van de casemanager in dit externe veld is dat hij of zij als geen ander de financiële en juridische risico's uit de sociale zekerheid inzichtelijk maakt en de schadelast beheersbaar houdt zowel voor de werkgever als de werknemer. Door de regie te voeren over de processen op verschillende niveaus, bewaakt de casemanager de voortgang van externe interventies en zorgt ervoor dat deze naadloos aansluiten op de interne re-integratiedoelen, altijd binnen de wettelijke kaders van de sociale zekerheid en de AVG.

Of men nu de rol vervult van procesbegeleider, adviseur of taakgedelegeerde van de bedrijfsarts; de casemanager spreekt vanuit een eigen visie en zorgt voor een mensgerichte begeleiding zonder het resultaat uit het oog te verliezen. Door deze onafhankelijke positie te communiceren, blijft de casemanager een geloofwaardige partner voor zowel de interne driehoek als de externe stakeholders.

Professionele identiteit

In een werkveld waar tal van professionals elkaar treffen en de verantwoordelijkheden helder moeten zijn vastgelegd, neemt de casemanager een actieve, sturende rol op zich. Niet slechts door het afwerken van takenlijsten, maar vooral door het proces mensgericht te begeleiden. Zo blijft er aandacht voor de persoon achter het dossier, terwijl het overzicht over het proces behouden blijft.

De professionele identiteit van de casemanager is stevig verankerd in de standaarden en gedragscodes van de beroepsgroep zelf. Hoewel het mandaat op casusniveau, variërend van operationele ondersteuning tot strategische advisering, wordt bepaald in samenspraak met de opdrachtgever, blijft de professionele positionering onveranderlijk. De casemanager handelt altijd vanuit een onafhankelijke visie en laat zich niet leiden door externe druk of belangenverstrengeling. Juist door vast te houden aan deze beroepsnorm, bewaakt de casemanager de integriteit van het proces en fungeert hij of zij als een betrouwbare, gelijkwaardige gesprekspartner voor alle stakeholders. Daarmee wordt de casemanager niet alleen een procesregisseur, maar ook een verbindende schakel tussen beleid, uitvoering en de mens om wie het gaat.

Competentiegebieden

De competentiegebieden van de casemanager zijn met elkaar verweven en versterken elkaar onderling, waardoor een stevige basis voor professioneel handelen ontstaat. Elk gebied draagt op zijn eigen manier bij aan de effectiviteit en het succes van de casemanager in het werkveld.

- Vakinhoudelijk handelen, het ontwikkelen van competenties en het voortdurend bijhouden van kennis vormen het fundament van het casemanagement. Door up-to-date te blijven met actuele wet- en regelgeving (zoals de Wet verbetering Poortwachter, de procesgang 1^e en 2^e ziektejaar, en de Arbowet) en continu te blijven leren, kan de casemanager hoogwaardige ondersteuning bieden en effectief inspelen op veranderingen in het werkveld.
- Communicatie: Heldere en open communicatie is essentieel om alle betrokken partijen goed te informeren, verwachtingen te managen en samenwerking soepel te laten verlopen.
- Samenwerken: Samenwerking met diverse professionals en partijen is cruciaal om het gehele proces goed te begeleiden en tot gedragen oplossingen te komen.
- Organisatie & organiseren van eigen werk: Door het eigen werk efficiënt te structureren en prioriteiten te stellen, behoudt de casemanager overzicht en kan hij of zij adequaat inspelen op de dynamiek van het werkveld.
- Besluitvaardigheid, beoordelen, afwegen, prioriteren en verantwoorden: De casemanager neemt weloverwogen beslissingen, weegt belangen af en kan deze keuzes onderbouwen richting alle betrokkenen.
- Ethisch en integer handelen, professionaliteit en kwaliteit: Het handelen is altijd gebaseerd op professionaliteit, ethiek en integriteit, zodat het vertrouwen van cliënten en samenwerkingspartners wordt behouden.

De competenties zijn zo opgebouwd dat ze samen een stevig en flexibel geheel vormen, waarmee de casemanager optimaal kan functioneren in een voortdurend veranderend werkveld. Ze zorgen samen voor een professionele, mensgerichte én resultaatgerichte aanpak.

1. Vakinhoudelijk Handelen & Wettelijke Kaders

Dit competentiegebied vormt het fundament van het vakmanschap van de casemanager. De casemanager beperkt zich niet tot de uitvoering van het sociale zekerheidsstelsel, maar fungeert als adviseur in de volle breedte van preventie, verzuim en duurzame inzetbaarheid. Naast diepgaande kennis van sociale zekerheid en relevante jurisprudentie, toont de casemanager proactief initiatief om zijn vakmanschap aan te passen aan een snel evoluerende omgeving. Dit omvat zowel het tijdig signaleren van gezondheidsrisico's als het verkennen van de kansen die bijvoorbeeld wetenschappelijke onderzoeken, kunstmatige intelligentie (AI) en andere technologische innovaties, bieden om processen te optimaliseren en de effectiviteit van de dienstverlening te vergroten.

Kerncompetenties

Kennis van sociale wetgeving, richtlijnen en leidraden bij verzuim. Beheersen van arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht op het gebied van verzuim en arbeidsongeschiktheid.

Uitleg kunnen geven over eigen vakkennis en praktijkervaringen. Het kunnen vertalen van wetgeving naar concrete casuïstiek.

Het kunnen maken van een kosten-batenanalyse en het adviseren over het beheersbaar maken van financiële risico's.

Het weten welke interventiepartijen (providers) op welk moment moeten worden ingezet.

Het formuleren van preventieve adviezen binnen de kaders van de Arbowet en leidraden om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te behouden.

Het onderzoeken en toepassen van nieuwe inzichten, wetenschappelijke kennis, methoden en tools (waaronder AI-toepassingen) om data-analyses te versterken, trends sneller te herkennen en de administratieve last in de verslaglegging te verminderen.

1. Vakinhoudelijk Handelen & Wettelijke Kaders

Rol specifieke invulling

CROV

De focus ligt op de regie van het gehele proces, waarbij de CROV adviseert met in achtneming van de geldende wet- en regelgeving over zowel re-integratie als het stimuleren van inzetbaarheid om (frequent) verzuim te voorkomen dan wel de schadelast voor alle betrokken te beheersen.

RCCM

De RCCM acteert vanuit een volwaardig CROV-fundament; zij beheerst de praktische uitvoering van sociale wetgeving op casusniveau en vertaalt deze tactische expertise naar een integrale visie op organisatieniveau. Analyseert verzuimmodellen, verzuimcijfers en organisatiestructuren op strategisch niveau. De RCCM herkent patronen en trends die de inzetbaarheid beïnvloeden en adviseert over een integraal preventie- en verzuimbeleid.

CMTD

De CMTD past de kennis van de sociale zekerheid toe binnen de specifieke kaders van taakdelegatie. Waar de focus bij andere rollen ligt op advisering, weegt hier het vakinhoudelijk handelen zeer zwaar op het gebied van medische geheimhouding en het werken onder supervisie van de bedrijfsarts. De CMTD handelt vakinhoudelijk door informatie uit te vragen (dagverhaal, functie, knelpunten) zonder zelf te interpreteren of medisch te adviseren. Dit handelen is strikt begrensd door de instructies van de bedrijfsarts en de geldende wet- en regelgeving. De CMTD draagt bij aan preventie door het vroegtijdig signaleren van stagnaties in de wisselwerking tussen arbeid en gezondheid.

2. Communicatie & Gespreksvoering

Communicatie vormt de gereedschapskist van de casemanager en is essentieel om regie te voeren en deskundig te adviseren. Het vermogen om op verschillende niveaus te schakelen en met diverse belanghebbenden samen te werken, is onmisbaar in dit vak. Door helder en open te communiceren worden sterke verbindingen gelegd tussen alle betrokken partijen. Dit bevordert niet alleen een effectieve uitwisseling van informatie en een transparant verwachtingsmanagement, maar draagt ook bij aan een soepele en constructieve samenwerking.

Kerncompetenties

In staat zijn om informatie op casusniveau helder te verwoorden en mondeling dan wel schriftelijk te presenteren, de wettelijke kaders in acht nemend.

Het vermogen om methodisch gesprekken te voeren en boodschappen effectief over te brengen, afgestemd op het niveau van de ontvanger. De casemanager beschikt hiertoe over verschillende gesprekstechnieken en methodieken.

Schriftelijk verwoorden en onderbouwen van adviezen en aanbevelingen, waarbij rekening wordt gehouden met de wettelijke kaders, maar ook met voorkennis en niveau van de belanghebbenden.

Het formuleren van adviezen, waarbij de samenhang tussen de verslaglegging en het uiteindelijke doel wordt bewaakt, in relatie tot wettelijke kaders.

Het formuleren van adviezen, waarbij helder is wie probleemeigenaar is en welk tijdspad aan de orde is.

2. Communicatie & Gespreksvoering

Rol specifieke invulling

CROV

De CROV is in staat om op methodische wijze zowel schriftelijk als mondeling overtuigende adviezen uit te brengen op individueel en operationeel/ tactisch niveau. Hierbij vertaalt de CROV complexe casuïstiek naar helder geformuleerde adviezen die aansluiten bij de kaders van de sociale zekerheid en doelstelling op het vlak van preventie en financiële schadelastbeheersing. Door adviezen feitelijk te onderbouwen en af te stemmen op het niveau van de belanghebbenden, weet de CROV partijen te motiveren en draagvlak te creëren voor effectieve re-integratiestappen.

RCCM

In aanvulling op de methodische gespreksvoering van de CROV, zet de RCCM deze vaardigheden in op bestuurlijk niveau om complexe organisatiepatronen bespreekbaar te maken en draagvlak te creëren. De RCCM fungeert als een strategische gesprekspartner die de organisatie vanuit relevante casuïstiek binnen de organisatie en ervaringen uit de praktijk op beleidsniveau adviseert en overtuigt door het inzetten van krachtige mondelinge en schriftelijke presentatievaardigheden. Door het toepassen van bedrijfskundige analysemodellen is de RCCM in staat om complexe organisatiepatronen te ontleden en deze methodisch te vertalen naar een strategische visie op het vlak van verzuim, re-integratie en duurzame inzetbaarheid. De RCCM creëert hierbij actief draagvlak bij het management en coacht leidinggevenden om beleidsmatige doelstellingen om te zetten in concrete, resultaatgerichte acties.

CMTD

Het oordeelsvrij voeren van gesprekken volgens protocol zonder zelf te interpreteren of te adviseren, gericht op het uitvragen van het dagverhaal en de functie. Doelmatig, in acht nemend van de instructies van de bedrijfsarts en de geldende wet- en regelgeving, schriftelijk en mondeling kunnen informeren van belanghebbenden, in het bijzonder de bedrijfsarts, opdrachtgever en werknemer.

3. Samenwerken & Verbinden

De casemanager opereert in het hart van een dynamisch krachtenveld waarin de belangen van de mens, de organisatie en de wetgeving voortdurend samenkomen. De casemanager werkt nauw samen met de bedrijfsarts en andere kerndeskundigen, zijnde A&O-adviseurs, arbeidshygiënist en veiligheidkundigen, om specialistische kennis te ontsluiten. Ook de samenwerking met externe professionals (bijvoorbeeld arbeidsdeskundigen, spoor 2-begeleiders, UWV en verzekeraars etc.) wordt door de casemanager gecoördineerd. Door effectief te schakelen tussen deze uiteenlopende partijen, worden stagnaties vroegtijdig gesignaleerd en omgezet in duurzame oplossingen die recht doen aan zowel de menselijke kant als de zakelijke doelstellingen.

Kerncompetenties

Het vermogen om partijen te overtuigen en te motiveren, met als doel een breed gedragen re-integratievisie te realiseren. De casemanager hanteert hierbij professionele gesprekstechnieken en methodieken om de verschillende belangen en verantwoordelijkheden transparant te maken, waardoor betrokkenen worden gestimuleerd om gezamenlijke doelen en actieplannen te omarmen.

Het effectief verbinden en overbruggen van uiteenlopende gezichtspunten tussen alle betrokken partijen. De casemanager staat open voor de inbreng van alle partijen, maar verkondigt tevens een onafhankelijke, eigen boodschap om stagnaties bespreekbaar te maken en het proces doelgericht vlot te trekken.

Het herkennen en waarderen van de verschillende expertises en posities van alle betrokken partijen. Door actief verbinding te leggen tussen verschillende betrokken disciplines en externe partners, weet de casemanager specialistische kennis te ontsluiten en gezamenlijk tot gedragen oplossingen te komen.

Effectief sturen op de samenwerking met interne en externe professionals. Hierbij wordt doelgericht afgestemd en gecoördineerd om stagnaties te voorkomen en duurzame resultaten te realiseren, met oog voor zowel het organisatiebelang als de menselijke kant.

3. Samenwerken & Verbinden

Rol specifieke invulling

CROV

Regie voeren op de totstandkoming van een gezamenlijk gedragen werkwijze van werkgever en werknemer. Afstemmen met verschillende betrokkenen, zoals interventiepartijen, om tot een effectieve samenwerking te komen. De CROV adviseert over de optimale invulling/ uitvoering van het gedragen beleid op het vlak van verzuim, re-integratie en duurzame inzetbaarheid en het beheersbaar maken van de schadelast op casusniveau.

RCCM

Waar de CROV de regie voert op de samenwerking tussen werkgever en werknemer, verbreedt de RCCM deze basis naar een multidisciplinaire samenwerking met alle kerndeskundigen en externe ketenpartners om het verzuimbeleid optimaal in te richten. Het proactief samenwerken met een breed spectrum aan stakeholders op tactisch/ strategisch niveau, waaronder het management, HR, de ondernemingsraad (OR/PVT), de diverse kerndeskundigen uit de Arboret en zowel interne besluitvormers als externe ketenpartners, zoals verzekeraars en het UWV. Door het verbinden van deze uiteenlopende belangen adviseert de RCCM over de optimale invulling van een gedragen beleid op het vlak van verzuim, re-integratie en duurzame inzetbaarheid en het beheersbaar maken van de schadelast op organisatieniveau.

CMTD

Het realiseren van een effectieve en kwalitatieve samenwerking met de bedrijfsarts en andere betrokkenen, zoals werkgever, werknemer, de casemanager CROV en RCCM, de arbeidsdeskundige, door te handelen binnen de strikte kaders van taakdelegatie. De CMTD fungeert als een deskundig verlengstuk van de arts. In deze samenwerking bewaakt de CMTD de balans tussen de verschillende belangen, terwijl de professionele onafhankelijkheid van de arts en het medisch geheim te allen tijde worden geborgd.

4. Regie & Organisatie van het Werk

Door het eigen werk efficiënt te organiseren, duidelijke prioriteiten te stellen en actief regie te voeren, behoudt de casemanager het overzicht en kan hij of zij soepel inspelen op de voortdurend veranderende dynamiek binnen het werkveld. De casemanager vervult hierbij een sleutelrol in het beheersen van de schadelast en het zorgvuldig bewaken van processen. Het is essentieel dat de casemanager de regie stevig in handen heeft. Dit vraagt om een doordachte inrichting van de eigen werkzaamheden, waarbij een balans wordt gevonden tussen resultaatgericht werken en oog voor de menselijke kant van het vak.

Kerncompetenties

Het vaststellen van doelen en prioriteiten en het bewaken van de voortgang van processen en acties binnen de wettelijke termijnen.

Het organiseren van het werk zodanig dat resultaten binnen de gestelde tijd en met beschikbare middelen worden behaald.

Planmatig en procesmatig werken, waarbij stappen logisch op elkaar aansluiten en middelen (tijd/geld) efficiënt worden ingezet.

4. Regie & Organisatie van het Werk

Rol specifieke invulling

CROV

Het planmatig en procesmatig organiseren van de eigen werkzaamheden om de beoogde resultaten uit het oogpunt van preventie en/of binnen de wettelijke termijnen van de sociale zekerheid te realiseren. De casemanager voert hierbij de actieve regie door prioriteiten te stellen en de voortgang nauwgezet te bewaken, waarbij belanghebbenden proactief worden geïnformeerd over hun rechten, plichten en het procesverloop. Door een gestructureerde inzet van tijd en middelen waarborgt de casemanager een zorgvuldige balans tussen een resultaatgerichte procesgang en de mensgerichte begeleiding van de betrokkenen.

RCCM

Het verwerven en borgen van een helder strategisch mandaat om als regisseur de organisatiedoelen op het gebied van verzuim, re-integratie en inzetbaarheid te realiseren. De RCCM integreert de procesmatige regie van de CROV in een overstijgende rol, waarbij zij niet alleen de voortgang van dossiers bewaakt, maar ook de benodigde middelen, tijd en mensen door effectief prioriteiten te stellen op organisatieniveau organiseert om strategische doelen te bereiken, passend bij cultuur en formaat van de organisatie. Hierbij vertaalt de RCCM het strategische beleid naar een strakke procesmatige uitvoering, waarbij de voortgang wordt bewaakt en gestuurd wordt op duurzame resultaten en schadelastbeheersing voor de gehele organisatie.

CMTD

Het planmatig bewaken van de voortgang van het re-integratieproces, strikt conform de werkafspraken en protocollen van de bedrijfsarts. De CMTD voert de regie op de gedelegeerde taken door proactief stagnaties te signaleren in de wisselwerking tussen de werkende, de werkomgeving en het werk. Door deze bevindingen tijdig en methodisch terug te koppelen, stelt de CMTD de bedrijfsarts in staat om tijdig te ageren, waarmee de continuïteit en kwaliteit van de begeleiding binnen de kaders van de sociale zekerheid worden gewaarborgd.

5. Analyse, Besluitvaardigheid & Advisering

De casemanager benadert vraagstukken vanuit een integraal perspectief. Waar de focus bij individuele casuïstiek ligt op de drie-eenheid mens, werk en werkomgeving, hanteert de casemanager op strategisch niveau een bedrijfskundig kader om de samenhang tussen strategie, cultuur en systemen te analyseren. Dit stelt de casemanager in staat om niet alleen symptomen te bestrijden, maar duurzame verbeteringen in de organisatie aan te brengen. Ook het uitvoeren van onderbouwde kosten-batenanalyses, wederom op beide niveaus, vormt een essentieel onderdeel van deze rol.

Kerncompetenties

Op basis van methodische analyses en oordeelsvorming heldere, relevante en praktisch toepasbare adviezen formuleren. Hierbij staat het belang van de organisatie en de individuele betrokkenen centraal.

Complexe vraagstukken kunnen vertalen naar concrete aanbevelingen, verbanden leggen tussen trends en patronen.

Het vermogen om verzuimdata en signalen te ontleden door de verbinding te leggen tussen het beleid, het proces en de cultuur binnen de organisatie.

Het tijdig en zelfverzekerd nemen van beslissingen of het formuleren van interventies, rekening houdend met het verkregen mandaat en de impact op verschillende zachte en harde elementen binnen de organisatie.

Proactief signaleren en anticiperen, het juiste moment te kiezen voor interventie, zodat effectief wordt bijgedragen aan het behalen van de gestelde doelen en de optimale inzet van middelen.

Rol specifieke invulling

CROV

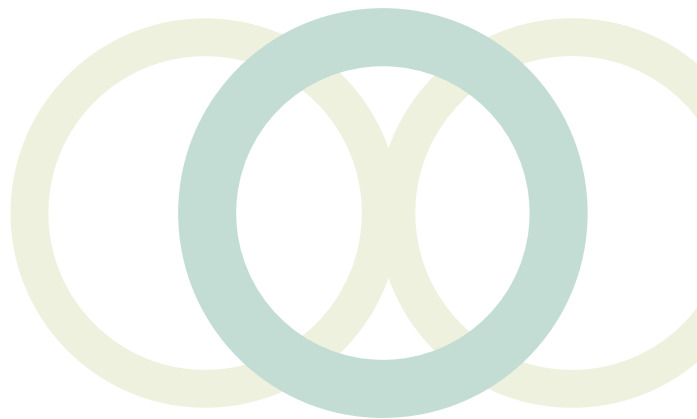
De CROV heeft de focus op het methodisch analyseren van het preventieve of re-integratiedossier binnen de wettelijke kaders, waarbij de CROV stagnaties herkent en besluitvaardig adviseert over de volgende stappen om schadelast te beperken en draagvlak te behouden.

RCCM

De RCCM hanteert de analytische diepgang van zijn of haar achtergrond als CROV op dossierniveau als vertrekpunt het analyseren van verzuimmodellen en organisatiestructuren om te adviseren over een gedragen beleid op het vlak van verzuim en re-integratie en schadelastbeheersing. Het systematisch kunnen ontleden van complexe organisatieproblemen, rekening houdend met harde en zachte factoren. De RCCM gebruikt deze integrale analyse om vooruit te lopen op situaties en een gedragen beleid op het vlak van verzuim en re-integratie te formuleren.

CMTD

Op basis van een methodische en oordeelsvrije uitvraag van het dagverhaal en de functie identificeert de CMTD relevante knelpunten en leg deze voor aan de bedrijfsarts. Door deze bevindingen helder en feitelijk te rapporteren, faciliteert de CMTD de sturende rol van de bedrijfsarts. Hierbij bewaakt de CMTD proactief de grenzen van de eigen bevoegdheden en de kwaliteit van de taakdelegatie, in voortdurende afstemming met de eindverantwoordelijke arts.



6. Ethiek, Integriteit & Professionaliteit

Professionaliteit, ethiek en integriteit vormen het fundament van het handelen van de casemanager. Deze kernwaarden zorgen ervoor dat cliënten en samenwerkingspartners vertrouwen houden in het proces en dragen bij aan de blijvende kwaliteit van het werk. Een casemanager handelt zorgvuldig, transparant en empathisch, waarbij de belangen van alle betrokkenen op een evenwichtige wijze worden afgewogen en beschermd, steeds binnen de geldende wettelijke en ethische kaders. Dit betekent respectvol omgaan met alle partijen, het waarborgen van professionele onafhankelijkheid, het consequent naleven van de gedragscode en het strikt volgen van de privacywetgeving (AVG/WGBO). De casemanager maakt telkens helder onderscheid tussen feiten en meningen, neemt beslissingen tijdig en op basis van een zorgvuldige afweging, en blijft zich actief ontwikkelen door structurele zelfreflectie en het bewaken van de eigen professionele grenzen.

Kerncompetenties

Kennen van de grenzen: Het bewaken van de eigen professionele grenzen, weten wanneer de eigen expertise ophoudt en een andere deskundige (zoals een arbeidsdeskundige of bedrijfsarts) moet worden ingeschakeld.

Onafhankelijkheid: Het tonen van een eigen visie en het zorgvuldig afwegen van uiteenlopende belangen, zonder je te laten beïnvloeden door externe druk of persoonlijke voorkeuren.

Integriteit: Handelen conform de Gedragscode, eerlijk zijn, respect tonen en niet vatbaar zijn voor frauduleuze handelingen.

Strikt vertrouwelijk omgaan met persoonlijke en medische gegevens. De casemanager bewaakt de grenzen van zijn bevoegdheden en die van het medisch geheim.

Voortdurend leren, casemanagers moeten hun kennis en bekwaamheden op peil houden via permanente educatie (PE), bij- en nascholing, intervisie en het bijhouden van vakliteratuur.

Zelfreflectie, het vermogen tot zelfanalyse en reflectie op het eigen handelen om professionele ontwikkeling te sturen, vaak op basis van collegiale feedback, dan wel in samenspraak met specifieke stakeholders, zoals een bedrijfsarts (voor CMTD).

6. Ethiek, Integriteit & Professionaliteit

Rol specifieke invulling

CROV

Het waarborgen van de professionele onafhankelijkheid door op tactisch niveau een zorgvuldige balans te vinden tussen de belangen van werkgever en werknemer. De CROV handelt objectief en onpartijdig binnen de kaders van de sociale zekerheid, waarbij zij zich niet laat beïnvloeden door externe druk of persoonlijke voorkeuren. Door transparant te communiceren over rechten en plichten, bewaakt de CROV de integriteit van het re-integratieproces en bevordert zij het onderlinge vertrouwen tussen alle betrokkenen.

RCCM

Het tonen van daadkracht op strategisch niveau door besluitvorming te baseren op een solide ethisch fundament en het overstijgende organisatiebelang. De RCCM neemt onafhankelijke standpunten in over het inzetbaarheidsbeleid en adviseert integer over verzuim, re-integratie en duurzame inzetbaarheid. De RCCM fungeert als moreel kompas bij complexe organisatievraagstukken, waarbij zij professionele standaarden vertaalt naar duurzame en ethisch verantwoorde beleidskeuzes.

CMTD

De CMTD handelt onder de directe supervisie en eindverantwoordelijkheid van de bedrijfsarts en bewaakt hierbij proactief de grenzen van de eigen bevoegdheden conform de geldende wet- en regelgeving. Door een strikt oordeelsvrije houding en nauwgezette dossiervorming binnen de AVG-kaders vormt de CMTD een integere en betrouwbare schakel in de medische begeleiding.